



CE février 2015

Ordre du jour conséquent pour ce Comité d'Etablissement : des communications importantes, un nouvel outil d'aide au recrutement en interne et en externe, des modalités anticipées d'intégration de collègues de la MGET, la transformation des systèmes d'information SI, la création d'une Direction digitale.

Communications

AG extraordinaire du 11 avril pour qu'avant l'été MGEN puisse être en capacité de déployer le dispositif des nouvelles offres (le CA extraordinaire aura lieu le 24 mars).

LMDE : La LMDE est dans un processus de sauvegarde de justice. Certaines directions MGEN (comptable, ressources humaines) sont sollicitées. Il y a gel des créances antérieures à la date de l'administration judiciaire, ce qui induit des inquiétudes exprimées par certains fournisseurs. MGEN doit gérer la situation transitoire très délicate. Chorégie, notamment, est également en train de préparer le transfert du Régime étudiant au Régime de Sécurité sociale. A ce stade, la CNAM envisagerait 480 postes ETP. En ce qui concerne la reprise du RC, certains candidats à la reprise se sont manifestés (AXA, MNT, ...)

La MGET : Les directions MGEN sont en phase très opérationnelle pour conduire à bien le processus de fusion / absorption (RH, SI, transfert des offres et gammes d'offres MGET), pour préparer la phase institutionnelle de CA et AG. L'information / consultation des instances représentatives démarrerait de manière concomitante, le 20 mars, au CCE de l'UES MGEN et au Comité d'Entreprise MGET.

Cf. point à l'ordre du jour de ce CE sur la mobilité anticipée

Ambition réseaux : Projet majeur qui mobilise la DGA Assurance. MGEN souhaite que l'ossature soit actée à l'AG de Metz. Aujourd'hui, le dispositif s'inscrit au sein de trois régions pilotes (PACA/Corse, Pays de Loire et Rhône-Alpes) pour organiser l'échelon régional. Au titre de ce pilotage, les missions d'un responsable opérationnel régional seront déterminées (appel à candidature dans les prochains jours). Cela s'inscrit dans l'articulation des structures opérationnelles (Centres d'appels par rapport au réseau pour le lancement d'MGI – support des équipes multi-proximité de Lyon et Bordeaux – contribueront aussi au lancement de la nouvelle offre).

Cette démarche relève également de la nécessité de dynamiser le réseau pour la mutualisation, avec l'évolution des missions militantes.

Projet d'évolution de l'IMR : rénovation et évolution (positionnement dans la carte sanitaire Ile-de-France).

Mise en œuvre d'un outil de recrutement intégrant la diffusion des opportunités d'emploi et la gestion des candidatures tant internes qu'externes.

La volumétrie annuelle de recrutement du Groupe est d'environ 400 CDI et de plus de 5 000 CDD. Près de 4 000 candidatures spontanées sont reçues chaque année. 400 annonces par an en moyenne sont diffusées à l'externe. Plus de 300 annonces sont publiées par an sur la Bourse de la mobilité et environ 450 candidatures internes sont étudiées. Une centaine de mobilités internes sont effectuées par an.

Les outils dont disposent actuellement les recruteurs pour gérer la mobilité interne et le recrutement sont multiples, déconnectés les uns des autres, limités en fonctionnalités, peu évolutifs, ils entraînent une désynchronisation des données, nécessitant de multiples ressaisies. Afin d'optimiser l'activité recrutement et d'offrir une meilleure prestation aux utilisateurs, le Groupe MGEN (concerne l'ensemble des Mutuelles du groupe) proposerait de mettre en place ce nouvel outil intégrant la diffusion des opportunités d'emploi et la gestion des candidatures internes et externes. Il porte le nom, *so british*, de TalentLink.

Les populations gérées dans l'outil seraient les suivantes : les salariés du Groupe (CDI, CDD), les stagiaires, les alternants et les candidats externes.

Processus : enregistrement du besoin de recrutement après validation de l'ouverture du poste, diffusion en interne, puis si besoin, en multidiffusion externe des annonces, réception des candidatures internes d'abord, puis externes, sélection des candidats, information des candidats à chaque étape du processus de recrutement, constitution de viviers (conservation des candidatures externes), finalisation du recrutement avec reporting.

Il y aurait possibilité de mettre des alertes sur une filière, fonctions / métiers, régions ..., de postuler en ligne. Lorsque le salarié dépose une demande, il doit informer son manager. Le salarié réceptionne un accusé réception et peut suivre sa candidature.

L'outil serait opérationnel dès avril. Une campagne d'information et de formation est prévue.

MGEN est un recruteur très important et, dans un environnement concurrentiel, était très en retard, en termes de modernité et d'accessibilité.

La CFDT a considéré qu'il s'agit d'un très bon outil tant pour la visibilité que pour la simplification du travail des collaborateurs RH.

Projet de transformation de la fonction Systèmes d'Information

→ Voir les informations précédentes en CE et CHSCT Union (pour ce dernier : vote d'abstention unanime) sur le site CFDT MGEN

Les CHSCT de Chorégie ont eu lieu (on nous précise que les expressions ont été favorables mais que les votes formels n'auront lieu qu'en début mars) et le CE de Chorégie aura lieu le 20 mars.

L'objectif est de réunir les équipes MOA (aujourd'hui au sein de Mgen Union) et MOE (au sein du GIE Chorégie), pour mettre en place une fonction SI rassemblée.

Au titre CFDT, expression de Sylvie LE GARREC-TOUYET :

*« J'ai relu nos interventions lors du CE de novembre, l'enthousiasme sur le fond pondéré par la prudence sur la façon dont les choses seraient gérées.
Nous y sommes !*

Nous avons bien entendu l'information donnée au CHSCT de vendredi dernier, qui indique que chaque salarié sera informé, lors d'un entretien individuel, de son positionnement dans la nouvelle structure.

En tant que représentants des salariés de Mgen Union, il est de notre responsabilité de vous faire part d'un sentiment général de déception, plus marqué encore chez un certain nombre de collègues ayant participé à l'ASE.

La nouvelle organisation, sauf exception, ne change pas grand-chose et devra prouver qu'elle est un plus par rapport aux inconvénients connus du travail en silo.

Le positionnement annoncé des fonctions, les unes par rapport aux autres, reste incompréhensible tant pour la MOA que pour la MOE.

Il reflète une méconnaissance du travail d'équipe des MOA et MOE.

Il oublie qu'une partie des effectifs MOA a déjà été régie par la convention Syntec et que ceux-ci acceptent mal, voire pas du tout le niveau d'intégration annoncé. Je ne développerai pas ici le cas particulier des collègues MOA issus de Chorégie.

Enfin pour un certain nombre, il permet de découvrir le peu de cas, qui est fait par les décideurs, de leur travail, de leur degré d'autonomie et des efforts fournis.

Les salariés sont toujours dans l'attente de savoir ce qui va leur être proposé, quel sera leur positionnement. Certains, il est permis de rêver, auraient souhaité être consulté sur leurs aspirations. Les entretiens individuels ont commencé et dans certains cas le manager a été dans l'incapacité de fixer les objectifs pour l'année. Lors de ces entretiens, il a été dit que la proximité de la transformation gelait les promotions, certains ont même entendus les augmentations individuelles ; que le transfert ne ferait pas, sauf rares exceptions, l'objet de promotion.

Tous ces éléments font que la CFDT votera en abstention ce projet de transformation. »

Brèves CFDT CE MGEN Union – 27 février 2015

Le DSI répond que la très grande majorité des personnes transférées ne feront pas l'objet d'un examen de situation individuelle, ce sont les équipes qui seront transférées d'une organisation à une autre. Il ajoute que les cas des individus qui auront un sort particulier sont rares et que ceux-ci sont essentiellement chez Chorégie.

Le DRH indique qu'il y aurait effectivement des entretiens individuels par rapport aux points évoqués en CHSCT. En ce qui concerne les données d'effectif : 4 personnes, parmi celles ciblées, ont quitté ou sont sur le point de quitter la MGEN (2 retraites, 1 démission, 1 rupture conventionnelle) et un salarié (prestataire intégré) arrive le 1^{er} avril, donc 82 personnes sont concernées.

MGEN poursuit par ailleurs la démarche d'intégration de prestataires et avisera selon les besoins en compétences ... Le DSI précise cependant qu'il y a un plan pluriannuel d'intégration de prestataire « un peu gelé à ce stade », qui reprendra en 2016.

Il nous est aussi dit qu'il est prévu un kit du manager et un kit du salarié pour l'accompagnement.

3 votes pour (CGC-CGT)

3 votes d'abstention (CFDT)

Direction digitale

Le digital constitue un levier important pour répondre aux enjeux qui interrogent durablement le modèle Mgen. Il s'articule autour de quatre axes digitaux : Multi-proximité, Services étendus Santé, Notoriété & Image et Services « mieux vivre ».

Même si la CFDT est favorable aux objectifs, elle a considéré que le contenu de la note remise était insuffisant pour pouvoir se prononcer :

- Absence d'indications quant à l'effectif cible,
- Inexistence de fait des fiches fonction auxquelles il est fait référence (elles ne passeraient en Commission paritaire que le 25 mars),
- Le projet a fait l'objet d'un arbitrage : à ce stade, il ne dispose pas de budget pour 2015, sauf pour l'embauche d'un Directeur (recrutement externe qui arriverait d'ici 6 mois),
- Il serait fait appel à des prestataires qui ne seraient pas pérennes (dont le nombre et la durée d'activité ne nous sont pas indiqués).
- La note ne précise pas les partenaires externes pour le développement,
- Les besoins ne peuvent être précisés (liés aux projets eux-mêmes) ...

Le vote des élus CGT et CGC permet à l'employeur d'acter la création de cette Direction

Projet de mises à disposition de salariés de la Mget auprès du groupe MGEN dans le cadre du processus de mobilité anticipée liée au projet de fusions MGEN / Mget

Ce processus vise, pour certains salariés de la Mget, à anticiper par une mise à disposition fonction des postes publiés à MGEN, le processus de fusion / absorption (L1224-1 du Code du travail).

Il nous a semblé que cette possibilité de postuler au sein de MGEN, donnée aux collaborateurs de la Mget, était une démarche intelligente.

Nous nous étions assurés lors de la première annonce sur cette démarche que les demandes des salariés MGEN et celles des salariés de la MGET seraient traitées avec équité.

Le DRH nous ayant répondu que le choix des candidats retenus se ferait sur la base des compétences (voir CR CFDT de janvier 2015 – chapitre situation trimestrielle de l'emploi), nous avons demandé des précisions sur des points juridiques qui nous semblaient devoir être éclaircis :

- La médecine du travail (MGEN est compétente pour les seuls salariés Mget mis à disposition qui devraient faire l'objet d'un suivi particulier),
- La délégation du personnel : les délégués du personnel MGEN pourront être saisis pour les questions des collègues Mget relatives à l'exécution en interne MGEN de leur contrat (conditions de travail, accès aux équipements collectifs, ...)

Vote pour unanime

La CFDT : s'engager pour chacun, agir pour tous

Prochain Comité d'Etablissement le 26 mars 2015

Pour les prestations CE (tourisme ou œuvres sociales) :

Rendez-vous sur : <http://www.cceuesmgen.fr>

Pour vous informer sur l'actualité syndicale à la Mgen, un seul clic

<http://www.cfdt-mgen.org>